1

E-MAIL AZIENDALE

I messaggi di posta elettronica sono una delle modalità più diffuse per rendere la prestazione lavorativa. L'e-mail aziendale, come tutti gli strumenti di lavoro, va regolamentata per evitare brutte sorprese in caso di produzione in giudizio. Se, infatti, le e-mail costituiscono frequentemente il mezzo di prova documentale più diffuso (sia per il lavoratore, sia per il datore), la riscrittura dell'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori ha imposto l'adozione di una policy adeguata per l'uso legittimo dei dati. Regole chiare rendono i confini di utilizzabilità agevoli da gestire, anche in giudizio

2

IMMAGINI E PERIZIE

Gli impianti di sicurezza a difesa del patrimonio aziendale devono essere autorizzati dagli uffici pubblici o regolati in un accordo sindacale. La registrazione di immagini nelle investigazioni su illeciti (al di fuori della prestazione lavorativa) sono possibili, nel rispetto della privacy e con modalità documentate e limitate. Quanto alle perizie e all'attività di *digital forensic* (analisi dei dati sui dispositivi digitali), non contano solo le prove ma anche i processi e i metodi di ottenimento di queste. Per essere certi della tenuta in giudizio, i documenti allegati devono venire da processi chiari e rispettosi delle norme

3

TESTIMONIANZE

Nell'immediatezza dei fatti e se la fattispecie lo consente, il datore di lavoro può raccogliere dichiarazioni scritte dalle persone coinvolte nei fatti stessi. La presenza di una dichiarazione scritta permette di allegare agli atti difensivi (o ai ricorsi) le dichiarazioni stesse, in modo che il giudice possa valutarle insieme a tutti gli altri elementi forniti dalle parti. Le dichiarazioni, tuttavia, non esimono dall'offrire anche la conferma delle stesse come prova testimoniale. Al testimone sarà richiesto se conferma, o meno, quanto allegato agli atti

4

DENUNCE ANONIME

Le segnalazioni anonime non costituiscono prova dei fatti. Sono piuttosto, se circostanziate e credibili, un fondato motivo di procedere a ulteriori verifiche e investigazioni. Una segnalazione precisa, ad esempio tramite il canale aziendale di *whistleblowing*, richiede da parte del datore di lavoro una seria verifica dei fatti, anche per evitare successive responsabilità legate all'aver ignorato evidenti campanelli di allarme. In caso di denuncia, sia essa anonima o meno, una particolare attenzione va riservata al denunciante e alla sua tutela.

5

AGENZIE INVESTIGATIVE

La verifica di condotte illecite dei dipendenti tramite agenzia investigativa è stata ritenuta lecita anche da recenti sentenze di legittimità. Le indagini possono essere civili o nell'ambito di fattispecie difensive regolate dal Codice di procedura penale. La Cassazione ha ribadito però la distinzione tra la verifica di un illecito (basata su un sospetto concreto, puntuale e a tutela della società) e il normale controllo della prestazione lavorativa: per la prima avvalersi di un investigatore con le necessarie formalità e regole è garanzia di rigore nelle verifiche; la seconda è appannaggio del solo datore di lavoro